



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

**La Inteligencia Emocional como recurso
laboral en el desempeño docente.
Un estudio empírico.**

TRABAJO FIN DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

Autor: Carlos Olalla Sánchez

DNI: 20494463Z

Tutor: Edgar Bresó Esteve

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN**
- II. OBJETIVO PRINCIPAL**
- III. JUSTIFICACIÓN**
- IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**
 - 1. CONCEPTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**
 - 1.1. Origen y modelos de la inteligencia emocional**
 - **MODELO DE GOLEMAN: MODELO MIXTO**
 - **MODELO DE MAYER Y SALOVEY: MODELO DE HABILIDAD**
 - 2. IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN EN LA SOCIEDAD**
 - 3. EL ROL DEL DOCENTE EN LA SOCIEDAD ACTUAL**
 - 3.1. El docente como modelo y promotor de la inteligencia emocional del alumno**
 - 3.2. La evaluación de los docentes**
 - 4. LA IE EN LA ESCUELA**
 - 5. LA IE EN LA MUNDO LABORAL**
- V. DESARROLLO DEL ESTUDIO**
 - 1. INTRODUCCIÓN**
 - 2. CONTEXTO**
 - 3. METODOLOGÍA**
 - 4. RESULTADOS**
 - 5. DISCUSIÓN**
- VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTA FORMATIVA**
- VII. BIBLIOGRAFÍA**
- VIII. WEBGRAFÍA**

Resumen

El presente estudio surgió del interés de conocer la competencia emocional y los recursos con los que cuentan los docentes. Por ello, realice la muestra a 21 profesores/as de Castellón de la Plana de infantil y primaria, a través del cuestionario TMMS-24 basada en el Trait-Meta Mood Scale (Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004). Esta medida de autoinforme está compuesta por tres subescalas: **atención emocional, claridad emocional y reparación emocional**. Con el fin de sensibilizar y concienciar sobre la necesidad e importancia de incluir la educación emocional en las aulas, ya que al haber estudiado asignaturas relacionadas con la inteligencia emocional, y tener en casa una docente, sabía de primera mano cuál es la problemática actual de ésta, ya que en los colegios los profesores no están preparados para abarcar todas las demandas emocionales de sus alumnos y ayudarles en los problemas que tengan respecto a sus estudios, puesto que el estado no invierte apenas en ellos ni monetariamente, ni creando cursos o teóricas.

Por ello, he querido hacer este TFG, ya que me interesaba investigar la raíz del problema y poder aportar mis propias conclusiones y soluciones, ya que las emociones y sentimientos están presentes continuamente en nuestro día a día y debemos de tener constancia de la importancia de desarrollar competencias emocionales en el ámbito educativo, ya que en el futuro tendrán efectos emocionales en los empleados porque tendrán efectos directos en la automotivación, el compromiso con la empresa, la mejora del clima laboral, el rendimiento, la disminución de las bajas laborales por motivos como pueden ser la ansiedad o el estrés, y una disminución de la conflictividad.

Por lo tanto, es necesario atender a la dimensión emocional, ya que de esto van a depender muchos aspectos de la vida. Además, lo que la investigación de la IE nos está aportando, es que no se trata de que haya una fractura entre lo profesional y lo personal. El interés está en que aprendamos a gestionar las emociones que en cualquiera de los dos ámbitos se produce, de forma que no haya una interferencia negativa entre ambas, es decir, que seamos capaces de regular nuestras emociones.

Palabras clave: inteligencia emocional, TMMS-24, docentes, emociones, sentimientos, futuros trabajadores.

I. INTRODUCCIÓN

Es sabido por todos, la importancia que tiene la educación para la sociedad y para el desarrollo de la nueva fuerza de trabajo. Dentro de la perspectiva general de este tema, se quiere destacar la importancia de la educación como herramienta esencial para el desarrollo intelectual de cada persona así como la transformación de la sociedad a través de estas. Teniendo en cuenta, que la educación es uno de los factores que más influyen en el avance y progreso de las personas y las sociedades, ya que por medio de la misma se provee de los conocimientos necesarios por los que enriquece la cultura, los valores y todo aquello que nos caracteriza a los seres humanos.

De esta forma, y al tratarse de etapas tan decisivas para el futuro de los niños, se pretende reflejar la importancia de la Educación Emocional en el aula, así como de una buena formación inicial y continuada del profesorado en dicho ámbito, ya que como hemos visto, no se trata solo de educar a los niños para que conozcan en todo momento sus emociones y de cómo controlarlas, sino también de que los maestros puedan en todo momento, detectar cualquier problema en los alumnos y aplicar la solución más adecuada a sus necesidades.

II. OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal de este trabajo de fin de grado es analizar la competencia emocional y los recursos con los que cuentan los docentes. Para ello, analizaremos cual es la inversión que hay y la importancia que les dan estos, para sensibilizar y concienciar sobre la necesidad e importancia de incluir la educación emocional en las aulas. Procuraremos detectar los problemas y deficiencias que existen en el ámbito de esta enseñanza y proponer soluciones, ya que las emociones y sentimientos están presente continuamente en nuestro día a día: emociones de alegría, tristeza, frustración, desesperanza, fuerza, miedo, voluntad, etc. Todas ellas condicionan de algún modo la manera de actuar de las personas. Por lo tanto, una de las labores que tienen los docentes que resolver, será preparar a los niños desde muy pequeños, para poder ofrecerles una base emocional sobre la que asentar su futura maduración, para que conozcan y regulen todas esas emociones que determinarán y condicionarán su forma de vivir, su identidad, su personalidad y sus comportamientos, de manera que puedan integrarse en esta sociedad de una manera positiva.

De este modo, debemos de tener constancia de la importancia de desarrollar competencias emocionales en el ámbito educativo, ya que en el futuro tendrán efectos emocionales en los empleados porque tendrán efectos directos en la automotivación, el compromiso con la empresa, la mejora del clima laboral, el rendimiento, la disminución de las bajas laborales por motivos como pueden ser la ansiedad o el estrés, una disminución de la conflictividad. Por lo tanto, es necesario atender a la dimensión emocional, ya que de esto van a depender muchos aspectos de la vida.

Además, lo que la investigación de la IE nos está aportando, es que no se trata de que haya una fractura entre lo profesional y lo personal. El interés está en que aprendamos a gestionar las emociones que en cualquiera de los dos ámbitos se produce, de forma que no haya una interferencia negativa entre ambas, es decir, que seamos capaces de regular nuestras emociones.

III. JUSTIFICACIÓN

Mi elección de este trabajo final de grado, comenzó cuando empecé el primer año de mi andadura. Hace 4 años comencé la carrera de Relaciones Laborales y Recursos Humanos porque me interesaba la psicología y el derecho en general, y en esta rama tuve la suerte de encontrar una variante conjunta de estas dos. Al haber estudiado asignaturas relacionadas con la inteligencia emocional, y tener en casa una docente, sabía de primera mano cuál es la problemática actual de ésta, ya que en los colegios los profesores no están preparados para abarcar todas las demandas emocionales de sus alumnos y ayudarles en los problemas que tengan respecto a sus estudios, puesto que el estado no invierte apenas en ellos ni monetariamente, ni creando cursos o teóricas.

Por ello, he querido hacer este TFG, porque me interesa investigar la raíz del problema y poder aportar mis propias conclusiones y soluciones.

IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1. CONCEPTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional es un término asociado desde algún tiempo a la empresa. Pero antes de avanzar más, es necesario saber qué es la inteligencia emocional. Definiciones hay muchas pero vamos a quedarnos con la definición del autor que popularizó la inteligencia emocional en el mundo de los negocios.

Para Goleman, la inteligencia emocional es “la forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía y la agilidad mental. Ellas configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social”.

Por lo tanto, la inteligencia emocional es la capacidad de comprender emociones y conducirlas, de tal manera que podamos utilizarlas para guiar nuestra conducta y nuestros procesos de pensamiento, para producir mejores resultados. Asimismo, el término inteligencia emocional se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Por consiguiente, Inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas.

Por otra parte, el término inteligencia emocional aparece en la literatura psicológica en el año 1990, en un escrito de los psicólogos americanos Salovey y Mayer. Sin embargo, fue con la publicación del libro *La Inteligencia Emocional* (1995) de Goleman cuando el concepto se difundió rápidamente. A este libro pronto le siguió otro, del mismo autor, con el nombre de *La Inteligencia Emocional en la Empresa* (1998).

1.1. *Origen y modelos de la inteligencia emocional:*

Hemos podido comprobar que la inteligencia emocional es una capacidad del individuo que se puede aprender durante toda la vida a través de técnicas para desarrollar ciertas habilidades, como son: conocer y saber utilizar las emociones que siente uno mismo

(capacidad de aprender), así como identificar las de los demás (capacidad de comprender), saber defender la posición de cada uno sin necesidad de ser agresivo y de esta manera desarrollar una cierta sensibilidad, controlar nuestros impulsos y que los elementos negativos no nos aparten de nuestros objetivos (capacidad de resolver problemas), todos éstos aspectos importantes en el mundo laboral.

Tras conocer un poco la historia de la IE y visto el concepto de IE, a continuación, mostraremos los modelos más destacados sobre ella, como son: el modelo de Goleman y el modelo de Mayer y Salovey.

- **MODELO DE GOLEMAN: MODELO MIXTO**

“Goleman concibe la inteligencia emocional como un conjunto de características clave para resolver con éxito los problemas vitales” (Fragoso, 2015, p.115). El autor, en su libro La Inteligencia Emocional (2005), establece que todos los seres humanos tenemos dos mentes, una que piensa y otra que siente; ambas interactúan para crear nuestra vida mental. Normalmente suele haber un equilibrio entre la mente emocional y la racional. (ibid., pp.29-30). Los componentes de la IE según Goleman (2005, pp.75-76) son:

1. Conocimiento de las propias emociones (Conciencia de uno mismo).
2. Capacidad de controlar las emociones (autorregulación).
3. Capacidad de motivarse uno mismo (motivación).
4. Reconocimiento de las emociones ajenas (empatía).
5. Control de las relaciones (habilidades sociales).

- **MODELO DE MAYER Y SALOVEY: MODELO DE HABILIDAD**

Estos autores piensan que la IE se asienta, por un lado, en el uso adaptativo de las emociones, pues ayudan a resolver conflictos y facilitan la adaptación al entorno; y por otro lado, en la aplicación de éstas a nuestro pensamiento (Berrocal y Extremera, 2005, p.67). Para Mayer y Salovey la IE se conceptualiza a través de cuatro habilidades básicas que, a su vez, son subdivididas (Mayer y Salovey, 1997, pp.10-15):

- O Percepción emocional Sirve para identificar y reconocer los sentimientos propios y ajenos. Prestar atención y descifrar con precisión las señales emocionales de la expresión facial, del tono de voz y de los movimientos. Las habilidades a destacar son:

1. Habilidad para identificar emociones en los estados físicos, sentimientos y pensamientos de uno mismo.
2. Habilidad para identificar emociones en otras personas.
3. Habilidad para expresar emociones con exactitud y las necesidades relacionadas con los sentimientos.
4. Habilidad para discriminar entre las expresiones de emociones exactas o inexactas u honestas contra expresiones de sentimientos deshonestos.

O Facilitación o asimilación emocional Tiene en cuenta las emociones cuando tratamos de razonar o solucionar algún problema. Trata de priorizar los procesos cognitivos esenciales, centrándonos en lo importante.

1. Priorización del pensamiento al dirigir la atención a la información importante basada en los sentimientos.
2. El uso de emociones ya vividas que pueden facilitar el juicio y la memoria en relación con la sensación.
3. Cambios en los estados emocionales para permitir a la persona cambiar de perspectiva y considerar distintos puntos de vista.
4. Uso de distintos estados emocionales para facilitar formas específicas de afrontar un problema, por ejemplo cuando un estado de felicidad facilita el razonamiento inductivo y la creatividad.

O Comprensión emocional Sirve para conocer nuestras señales emocionales, etiquetar las emociones y saber dentro de qué categorías se agrupan los sentimientos. Trata de conocer la forma en la que se pueden combinar los distintos estados emocionales, dando lugar a unas emociones secundarias.

1. Habilidad para etiquetar las emociones y reconocer las relaciones entre ellas y las palabras. Ejemplo: relación entre gustar y amar.
2. Habilidad para interpretar los significados que transmiten las emociones en función de las relaciones. Ejemplo: la tristeza siempre acompaña a una pérdida.
3. Habilidad para entender los sentimientos complejos. Ejemplo: sentimientos simultáneos de amor y odio.

4. Habilidad para reconocer posibles transformaciones entre las propias emociones. Ejemplo: paso del enfado a la satisfacción.

O Regulación emocional Requiere la capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos. Habilidad que regula nuestras propias emociones y las de los demás, controlando las negativas y reforzando las positivas.

1. Habilidad para permanecer abiertos a los sentimientos, ya sean positivos o negativos.
2. Habilidad para participar reflexivamente o distanciarse de una emoción, dependiendo de su información o utilidad juzgada.
3. Habilidad para manejar reflexivamente las emociones en relación con uno mismo y los demás.
4. Habilidad de gestionar las emociones en uno mismo y los demás mediante la modernización de los sentimientos negativos y mejorando los positivos, sin reprimir o exagerar la información que puedan transmitir.

Estas cuatro habilidades son muy importantes en el mundo laboral dado que percibir las emociones que otros compañeros nos pueden enviar, asimilar los problemas que nos puedan surgir en la organización, comprender nuestras propias emociones y regularlas en el ámbito laboral, facilitaría mucho la convivencia en la empresa, pues de esta manera, si todos identificásemos las emociones, podría crearse un clima laboral más saludable, y así, entre los propios compañeros surgiría la necesidad de ayudarse mutuamente para mejorar como personas y como grupo laboral, creando así una gran familia en la empresa.

2. IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN EN LA SOCIEDAD

Para poder comenzar a entender un poco más primero vamos a definir qué es la educación, en la RAE lo define como: Desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño o del joven por medio de preceptos, ejercicios, ejemplos, etc. (RAE: Real Academia Española)

Durante muchos años, las personas hemos ido aprendiendo de nuestros padres, de conocidos y sobre todo de maestros, profesores, los valores que se nos han ido inculcando, los cuales son los que distinguen a unas sociedades de otras. Es por estos valores que se van transmitiendo y que hacen que cada vez se vaya aprendiendo más sobre los errores y sobre cómo hemos vivido, para así poder seguir haciéndolo tal y como nos han enseñado. Durante todos estos años, no solo hemos aprendido a actuar y a ser como son las personas que nos están enseñando para que tengamos un futuro en la vida, si no que hemos visto muy de cerca la suma importancia que tienen estas personas para nosotros en la vida. Seguramente sin unos padres que nos educaran, no seríamos personas tan civilizadas, ni actuaríamos de la manera que actuamos, o simplemente si nuestros padres en este momento fuesen otras personas.

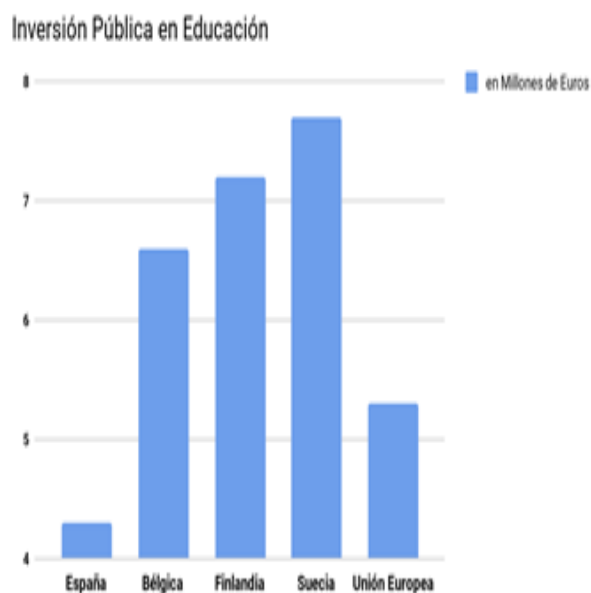
Aquí es donde podemos apreciar el gran valor que tiene la educación para la sociedad en la que vivimos, en la que no solo nuestros padres nos enseñan a cómo actuar, si no que nuestros docentes nos enseñan a cómo hacer labores del día a día, labores que nos servirán en un futuro, ya sea para trabajos que tengamos o incluso para la vida cotidiana.

Muy ligado a este tema, nos encontramos con una cuestión muy trascendente para la vida tal y como la conocemos, ya que en países como Suecia, Finlandia, Noruega, etc. los cuales son países en los que se invierte más dinero que en España en educación, el estado de bienestar es mucho mayor. Otra opción es hablar de rendimiento académico o bien de calidad de vida, nivel de desarrollo social o algo similar. La idea es ver que dónde se gasta más en educación, las cosas van mejor a nivel social.

Tabla 1. Inversión en Educación

País	Inversión en Educación
España	4,3 Millones de Euros
Bélgica	6,6 Millones de Euros
Finlandia	7,2 Millones de Euros
Suecia	7,7 Millones de Euros
Unión Europea	5,3 Millones de Euros

Figura 1. Inversión en Educación



Fuente: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?locations=EU-ES-FI-SE>

En definitiva, y como podemos observar brevemente en esta tabla y en la figura 1, más visualmente, apreciamos como España está muy por debajo de otros países que integran la Unión Europea, y ya no solo eso, si no que se encuentra incluso por debajo de la media de todos los países a los que ésta engloba.

3. EL ROL DEL DOCENTE EN LA SOCIEDAD ACTUAL

En la sociedad actual, todos somos testigos de los profundos cambios sociales, económicos y culturales que afectan directamente a la misión de educar. Misión que recae especialmente sobre los dos pilares básicos: la familia y la escuela.

Hoy en día la figura del maestro/a, a raíz de los profundos cambios que se están produciendo en la sociedad, afronta múltiples retos y cambios. La sociedad de hoy demanda una figura del maestro/a actualizada y cualificada, con características como: facilitador de aprendizaje, motivador, cooperativo, actualizado y práctico,...etc. En definitiva, las exigencias actuales desde el ámbito escolar hacia el maestro/a no sólo han cambiado sino que han ido incluso aumentado. El maestro/a como docente es un agente socializador, ya que a través de su docencia, transmite una serie de valores que afectan de manera directa o indirecta en la formación académica y personal del

alumnado, lo que nos lleva a valorar la función primordial e importante que desarrolla el maestro/a dentro del entorno escolar.

Desde mi punto de vista, el maestro/a tiene que enfrentarse diariamente a múltiples factores y variables que afectan al desarrollo del alumnado, por lo que podemos encontrar la existencia de diferentes dimensiones que afecta directamente al desarrollo de las clases del maestro/a. Las funciones de la profesión docente se relacionan directamente con la misión de educar, se trata de enseñar, donde no sólo entra enseñar conocimientos teóricos sino una transmisión de valores, ideas... que afectan al desarrollo futuro de la personalidad del alumnado.

Por lo tanto, podemos destacar, que el diccionario, limita la palabra educación, a nombrar la capacidad intelectual, moral y afectiva, pero no nos da un enfoque más allá de eso, como podría ser la capacidad de entender las emociones de los demás, saber interpretarlas o incluso saber cómo controlar nuestras propias emociones. Es tan necesario desarrollar la capacidad intelectual como esta última que hemos dicho, pero para poder enseñar, primero es necesario aprender y formar a todas las personas sobre todas las formas de socializar que poseemos y que vamos aprendiendo a lo largo de nuestra vida. Todo esto, no sería posible sin unos presupuestos, que nos aseguran formación continua, por ejemplo a nuestros docentes, para así poder enseñarlo en las primeras etapas de nuestra vida y que se fuesen anclando a nuestra sociedad.

Tal y como se observa en la tabla 1, en cuanto al presupuesto en educación para el año 2017 se destinaron 36.968,05 millones de euros, un 3,93% más que para el año 2016, pero ínfimamente menor que para el año 2010 como vemos en la siguiente tabla de presupuestos desglosados.

Tabla 2. Evolución presupuestos de gastos en educación Periodo 2010-2017 (En millones de Euros)

CC AA	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
COMUNIDAD VALENCIANA	4435,68	4537,67	4099,73	4010,30	4098,29	4183,28	4294,32
TOTAL	39616,11	37288,81	34267,56	34120,28	35039,32	35569,15	36968,05

Fuentes: Boletines Oficiales de las CCAA, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Consejo Escolar del Estado

Una vez vistos los presupuestos utilizados para la educación, podemos ver en el caso de la Comunidad Valenciana, como en 2010 el presupuesto era muy superior al que tuvimos en 2017, desde 2010 dicho presupuesto se ha ido reduciendo considerablemente, y a partir de 2015, empezó a despegar muy tímidamente, pero a 2017 todavía no se ha llegado a alcanzar los niveles de presupuesto que teníamos en ese año. Todo esto sumado a que el dinero cada vez se devalúa más y por lo tanto los salarios, así como el precio de los cursos para los docentes sigue subiendo año tras año, se ve claramente, cómo el dinero empleado podría ser muy superior, para poder dar una enseñanza de calidad, empezando por los docentes.

Si en realidad nos preguntamos, si toda esta inversión mejora realmente la competencia laboral de los docentes, la respuesta sería no, ya que como veremos más adelante, este dinero se invierte en crear un modelo general de cómo deben actuar los profesores, y no se centran en las necesidades individuales que pueda tener cada uno, ya que como bien sabemos, no todos somos iguales ni tenemos las mismas necesidades.

3.1. El docente como modelo y promotor de la inteligencia emocional del alumno

Una de las razones por la que el docente debería poseer ciertas habilidades emocionales tiene un marcado cariz altruista y una finalidad claramente educativa. Para que el alumno aprenda y desarrolle las habilidades emocionales y afectivas relacionadas

con el uso inteligente de sus emociones necesita de un “educador emocional”. El alumno pasa en las aulas gran parte de su infancia y adolescencia, periodos en los que se produce principalmente el desarrollo emocional del niño, de forma que el entorno escolar se configura como un espacio privilegiado de socialización emocional y el profesor/tutor se convierte en su referente más importante en cuanto actitudes, comportamientos, emociones y sentimientos. El docente, lo quiera o no, es un agente activo de desarrollo afectivo y debería hacer un uso consciente de estas habilidades en su trabajo.

Los profesores son un modelo adulto a seguir por sus alumnos, ya que son la figura que posee el conocimiento, pero también la forma ideal de ver, razonar y reaccionar ante la vida. El profesor, llegará a asumir para el alumno el rol de padre/madre y será un modelo de inteligencia emocional insustituible. Junto con la enseñanza de conocimientos teóricos y valores cívicos, al profesor le corresponde otra faceta igual de importante: moldear y ajustar en clase el perfil afectivo y emocional de sus alumnos. De forma casi invisible, la práctica docente de cualquier profesor implica actividades como (Abarca, Marzo y Sala, 2002; Vallés y Vallés, 2003):

- La estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos y, más difícil aún, de las emociones negativas (ira, envidia, celos,...);
- La creación de ambientes (tareas escolares, dinámicas de trabajo en grupo,...) que desarrollen las capacidades socio-emocionales y la solución de conflictos interpersonales;
- La exposición a experiencias que puedan resolverse mediante estrategias emocionales;
- O la enseñanza de habilidades empáticas mostrando a los alumnos cómo prestar atención y saber escuchar y comprender los puntos de vista de los demás.

Por otro lado, tampoco podemos dejar toda la responsabilidad del desarrollo socio-afectivo del alumno en manos de los docentes, especialmente cuando la familia es un modelo emocional básico y conforma el primer espacio de socialización y educación emocional del niño. Además, incluso cuando el profesorado se encuentra concienciado de la necesidad de trabajar la educación emocional en el aula, en la mayoría de las ocasiones los profesores no disponen de la formación adecuada, ni de los medios suficientes para desarrollar esta labor y sus esfuerzos con frecuencia se centran en el diálogo moralizante ante el cual el alumno responde con una actitud pasiva (Abarca et

al., 2002). Por esta razón, padres y profesores deben complementarse en estas tareas y, de forma conjunta, proporcionar oportunidades para mejorar el perfil emocional del alumno. Así pues, los padres en la relación con sus hijos deben adoptar lo que se conoce como un estilo educativo democrático en contraposición a otros menos beneficiosos como son el estilo autoritario, permisivo o de no-implicación.

Por consiguiente, el estilo democrático requiere por parte de los padres una exigencia pero también una receptividad. Por un lado deben exigir el cumplimiento de las demandas acordes a la madurez del niño, pero a la vez incentivar la toma de decisiones, mostrar cariño y escuchar las opiniones del niño y conocer sus gustos y preferencias. Esto implica participar de forma activa en el tiempo que pasan en casa con sus hijos, conocer el tipo de juegos que practican, los programas televisivos o vídeos que ven, aconsejar sobre los libros que podrían leer, saber los amigos con los que juegan o salen, interesarse por la música que escuchan, o supervisar el acceso a Internet. Este tipo de actividades construye la vida emocional del niño o adolescente y en muchas ocasiones, por diversos motivos, los padres son los grandes ausentes. En el aula, por su parte, los profesores y educadores determinan tareas de similar valor afectivo y emocional. Cada vez más la sociedad y las administraciones educativas son conscientes de la necesidad de un currículum específico que desarrolle contenidos emocionales. Sin embargo, mientras estas actividades y estrategias pedagógicas no se concreten en un currículum reglado establecido en el sistema educativo, la única esperanza para nuestros alumnos es confiar en la suerte y que su profesor/ra sea un modelo emocional eficaz y una fuente de aprendizaje afectivo adecuado a través de su influencia directa.

En definitiva, como apuntan Valles y Valles (2003) la educación emocional debería estar inserta en las distintas áreas curriculares, no en cuanto a su enseñanza/aprendizaje como contenido de cada área, sino como estilo educativo del docente que debe transmitir modelos emocionales adecuados en los momentos en los que profesor y alumno conviven en el aula.

3.2. La evaluación de los docentes

En España las formas de evaluación de los docentes no son las más correctas, debido a que no se realiza a partir de datos reales, si no que normalmente se mira el CV de la persona, las notas de los alumnos, las quejas, etc. Incluso desde la OCDE se ha señalado a España por la falta de evaluación a sus docentes, más allá del examen pertinente que se realiza para la obtención de la plaza.

De los 34 países de la OCDE, sólo en España, Italia, Irlanda e Israel no se requiere una evaluación regular del funcionamiento del profesorado después de su acceso. En el resto de países un mal resultado en esta evaluación puede conllevar la necesidad de una evaluación posterior, la formación obligatoria o incluso afecta en la regulación del salario de los docentes. Así pues, si nos centramos en los lugares donde se evalúa al docente más profundamente, los niveles de educación son mayores.

Antiguamente la capacidad del profesor se vinculaba a los logros académicos de sus alumnos. Ya ha quedado obsoleto ese modelo, en el que si un alumno sacaba buenas notas era porque el profesor era bueno, ahora el éxito de los profesores viene también referido a la forma de preparar a los alumnos ya no solo en cuanto a números, si no de cara a la vida, a la relación con la sociedad y sobre todo con herramientas sociales y emocionales.

Por lo tanto, es muy importante incluir en el aula personas que sepan enfocar las emociones y que enseñe además de conceptos prácticos, programas socio-emocionales. Para que los docentes puedan implementar estos programas a los alumnos, primero se les tiene que formar a ellos en la materia. Es en este punto donde podemos ver la importancia que tiene tanto la evaluación al docente, como la formación en áreas que se consideran importantes y que aun así no se le dan el valor que merecen.

Podríamos hablar en este caso de la inteligencia emocional. En datos obtenidos por parte de los propios representantes de los docente, el presente curso académico (2017-18), más de 900 profesores en la provincia de Castellón han solicitado formación en la misma, pero, a pesar de eso, no existen programas formativos específicos y la formación en estas competencias sigue siendo anecdótica comparada en otro tipo de formaciones técnicas.

En definitiva, en cuanto a las competencias que son importantes en un docente, destacan la planificación y gestión educativa, la evaluación educativa, la ética y el compromiso profesional, la coordinación docente y el trabajo en equipo en la comunidad educativa, la buena comunicación, y por último, una de las cosas que más importancia está cogiendo últimamente es la gestión eficaz de las emociones y la creación de climas de confianza.

4. LA IE EN LA ESCUELA

Educación para la vida gracias a las emociones surge como una respuesta educativa que la sociedad de hoy en día necesita, ansiedad, depresiones, violencia son algunos de los estados emocionales que se pueden ver en la actualidad. Por ello, se debe educar en el desarrollo y comprensión de las emociones, este proceso es continuo y gradual, es decir, deben ser enseñadas a lo largo de la escolaridad progresivamente, ya que este proceso empieza con emociones simples que se van haciendo más complejas. Los niños a medida que crecen cambian sus estrategias para poder hacer frente a las distintas circunstancias que van aconteciendo, gracias al control de las emociones. Este fenómeno ocurre porque el niño cuando conoce las causas, se puede enfrentar mejor a sus emociones (Dueñas Buey, 2002). Por este motivo, los docentes deberían empezar a ver los beneficios de la inteligencia emocional en lo referente a sus efectos preventivos, sobre lo que llegarán a ser, y empezar a trabajar con ella en E. Infantil para que los alumnos lo conviertan en hábitos que perduren el resto de sus vidas.

Durante mucho tiempo los maestros solo se han preocupado del desarrollo intelectual de sus alumnos, las bajas calificaciones en asignaturas como matemáticas o lengua era lo que realmente les importaba, sin embargo desde hace un tiempo los educadores se están dando cuenta de que existe en sus alumnos una carencia mucho más importante, el analfabetismo emocional. Aunque hoy en día se está haciendo un gran esfuerzo para solventar esta falta, no hay grandes cambios. Para ello los educadores no solo deben recurrir a los afectos, motivación y experiencia inmediata, sino que hay que dedicarse a educar al afecto mismo (Goleman, 1995).

Sin embargo, una de las labores fundamentales de un buen maestro es el desarrollo integral de sus alumnos. Con la palabra integral hablamos del aspecto cognitivo, físico, social y afectivo. Estos dos últimos relacionados directamente con la Inteligencia emocional, por lo tanto, los educadores deben darse cuenta de lo importante que es trabajar la IE en la escuela, especialmente nos centraremos en E. Infantil, que es donde los niños forman sus bases de la personalidad. Pero no hay que olvidarse que la IE debe trabajarse a lo largo de toda la escolarización, ya que en toda ella existen diferentes procesos de maduración y aprendizaje.

En definitiva, estar educado emocionalmente es ser consciente y capaz de crear y formar emociones positivas, reconocer las emociones de los demás y las de uno mismo, pensar en los problemas y ver lo que ocurre y solucionarlo positivamente.

5. LA IE EN EL MUNDO LABORAL

En el trabajo siempre nos dicen que apartemos lo personal de lo profesional. Pero para poder estar al 100% profesionalmente debemos estar bien en nuestra vida personal, aunque ello no quita que no tengamos algún problema merodeando en nuestra cabeza. Lo que la investigación de la IE nos está aportando, es que no se trata de que haya una fractura entre lo profesional y lo personal. El interés está en que aprendamos a gestionar las emociones que en cualquiera de los dos ámbitos se produce, de forma que no haya una interferencia negativa entre ambas, es decir, que seamos capaces de regular nuestras emociones. Goleman (2005), afirma que el éxito depende un 20% del cociente intelectual y un 80% de la IE.

No obstante, uno de los problemas que más sufren las personas en su puesto de trabajo es el Burnout. El síndrome de Burnout o síndrome del quemado es un trastorno con implicaciones conductuales, emocionales y de relación con las personas, que se produce por el estrés crónico derivado de la presión constante del trabajo, causando síntomas como el desinterés por el trabajo. Una vez visto esto, vemos la importancia de que se eduque adecuadamente en inteligencia emocional, ya que esto afecta de una manera notoria en el mundo laboral, y si las personas no son formadas desde pequeños, posteriormente el equipo de recursos humanos debería generar estrategias para el aumento de la IE de sus empleados, con el fin de que estos sean más conscientes de sus actos y aprendan a actuar frente a escenarios de estrés. Como sabemos este modelo muy pocas empresas lo aplican, ya que supone un sobre coste y a su vez una pérdida de rendimiento durante el periodo de formación. De ahí la importancia de educar antes de acceder al mundo laboral, ya no por las empresas, si no para que esos futuros trabajadores, no tenga problemas en su profesión y sean capaces de afrontar cualquier circunstancia.

Por otra parte, también me parece importante destacar que científicos han realizado varios estudios sobre si las emociones son importantes en el trabajo o no. Todos ellos han llegado al acuerdo de que sí son importantes. Por ejemplo, Sigal (2002), demostró que un equipo de directivos que comparten una perspectiva emocional común positiva

obtendrá entre un 4% y 6% de beneficios más que otras empresas que tienen puntos de vista emocionales diferentes. El contagio emocional en los grupos es muy importante; si una persona muestra una negatividad en un grupo, hay una gran probabilidad de que contagie al grupo su estado de ánimo y por tanto, a la hora de tomar decisiones haya más discusiones que, si por el contrario, hubiera mostrado una actitud positiva. Por ello, es muy importante que un directivo emocionalmente inteligente sea consciente de la aplicación estratégica del contagio emocional (Caruso y Salovey, 2005, pp.34-35).

En definitiva, podemos decir que no existe una forma exacta de ser un directivo emocionalmente inteligente, se puede tener una dirección orientada a la cordialidad y a los demás, o bien actuar de una forma más instrumental (Caruso y Salovey, 2005, p.247). Goleman (2003), afirma que “la transparencia sobre los valores, el espíritu y los objetivos de una empresa contribuyen a crear un clima de confianza en la toma de decisiones” (p.383). El conocimiento y el buen uso de los sentimientos propios y ajenos en las relaciones profesionales, puede ser primordial para conseguir el éxito en el ámbito laboral (Saz, 2002, p. 89).

V. DESARROLLO DEL ESTUDIO

1. INTRODUCCIÓN

La parte práctica de este TFG consiste en pasar el cuestionario TMMS-24 basada en el Trait-Meta Mood Scale del grupo de investigación Salovey y Mayer a profesores/as de uno de los colegios que encontramos en Castellón de la Plana.

He decidido realizar este estudio, ya que mi madre trabaja como profesora de Educación Infantil en uno de estos colegios y porque me parece muy interesante revisar el campo de estudio de la inteligencia emocional. Los objetivos del presente estudio consistieron en evaluar la Inteligencia Emocional medida mediante el test TMMS-24 a 21 profesores/as de Educación Infantil y Primaria con tal de saber el nivel de inteligencia emocional percibida. Esta medida de autoinforme está compuesta por tres subescalas: atención emocional, claridad emocional y reparación emocional. La **atención** es la capacidad de las personas para sentir y expresar los sentimientos adecuadamente. La **claridad** hace referencia a la capacidad de comprender de manera adecuada los estados. Y por último, la **reparación** por su parte se define como la capacidad que poseen las personas para regular sus estados emocionales correctamente, donde los

sujetos tienen que responder en una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 significa “nada de acuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”.

Por último, algunos de los ítems son: *“Presto mucha atención a mis sentimientos”* o *“Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos”*, son ejemplos de la subescala de atención emocional. *“Tengo claro mis sentimientos”* o *“Siempre puedo decir cómo me siento”* son ejemplos para la medida de la claridad emocional. *“Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal”* o *“Cuando me enfado intento cambiar mi estado de ánimo”* serían ejemplos de la subescala de reparación emocional.

2. CONTEXTO Y TEMPORALIZACIÓN

La participación de los sujetos fue voluntaria, informándoles de que se trataba de un estudio para analizar la competencia emocional y los recursos con los que cuentan los docentes, agradeciendo su participación y pidiéndoles total sinceridad a la hora de contestar. Los cuestionarios fueron aplicados de manera individual y en algunos casos en grupos pequeños.

Finalmente, una vez recogidos los datos necesarios de los 21 participantes, de los cuales cinco no se sintieron muy cómodos en un principio a la hora de realizar este cuestionario, ya que no querían revelar su identidad, pero cuando se enteraron de que no tendrían que dar más que unos datos genéricos, como es el caso del sexo y la edad, aceptaron todos a realizar el cuestionario. Después, se realizaron análisis de la fiabilidad de la escala de la inteligencia emocional, prestando atención y dividiéndolos en los tres tipos, es decir, fiabilidad de atención, fiabilidad de claridad y fiabilidad de reparación. Por otra parte, se han calculado los estadísticos descriptivos (medias y desviaciones típicas) con el objetivo de describir los niveles de competencia emocional de los participantes.

3. METODOLOGÍA

El contenido de este estudio, se ha elaborado a través de la consulta bibliográfica de materiales relacionados con la educación, la psicología y sobre la inversión en los docentes. Se ha procurado acudir personalmente para la recogida de alguna información, aunque finalmente la mayoría de esta ha sido recibida por vía de correo electrónico personal o búsquedas de internet.

Cabe señalar, que la información más importante y de gran utilidad ha sido proporcionada por parte de los docentes escolares de colegios de Castellón, ya que son los principales protagonistas que pueden aportar de primera mano información sobre si reciben formación sobre inteligencia emocional. Por lo tanto, he de destacar que la educación emocional es un proceso educativo, continuo y permanente, de gran importancia que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales, como elemento esencial del desarrollo integral de la persona, y para poder capacitarle para así poder afrontar mejor los retos que se le plantean en la vida cotidiana, pero como he comentado anteriormente los profesores no están preparados para abarcar todas las demandas emocionales de sus alumnos puesto que el estado no invierte apenas en ellos ni monetariamente, ni creando cursos o teóricas.

Para ello, primero, recurrimos a la búsqueda de información sobre los presupuestos actuales, para poder ver cuánto se invierte en los docentes en las escuelas de hoy. Estos presupuestos, han sido consultados en el boletín oficial del Estado. De esta forma, pudimos obtener documentación teórica y técnica de los presupuestos aprobados para la educación emocional.

Por otra parte, también debo destacar la utilización de la TMMS-24, la escala original es una escala rasgo que evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales mediante 48 ítems. En concreto, las destrezas con las que podemos ser conscientes en nuestras propias emociones, así como de nuestra capacidad para regularlas. En este caso, la TMMS-24 consta de veinticuatro ítems, y en cada una de ellas encontramos cinco opciones de distinto nivel de conformidad con ese ítem. No se trata de este modo, de un test donde hay preguntas correctas o incorrectas o buenas ni malas sino de contestar conforme a las preferencias de cada individuo. Lo que sí se pide es sinceridad y agilidad a la hora de contestar a cada una de las preguntas.

La TMMS-24 contiene tres dimensiones claves de la inteligencia emocional (IE), estas dimensiones son:

1. Percepción emocional
2. Claridad de sentimientos
3. Regulación emocional

Para obtener una puntuación de cada uno de los factores de este “test”, se evalúa sumando los ítems del 1 al 8 para obtener el factor percepción, a su vez, también se suman los ítems del 9 al 16 para el factor comprensión y por consiguiente los ítems del 17 al 24 para saber el factor regulación.

Tras haber sumado los valores de las respuestas a estos ocho ítems dentro de cada grupo, se comparan con el baremo de resultados publicado teniendo en cuenta si es hombre o mujer.

El principal motivo por el cual se ha utilizado el TMMS es el hecho de que es muy fácil de administrar, corregir e interpretar. Con la ventaja adicional de tener un bajo coste económico para la investigación y que el investigador además dispone de un amplio corpus científico de investigaciones previas para la comparación de sus datos.

4. RESULTADOS

En primer lugar, se realizó un análisis de fiabilidad para cada una de las pruebas que componen el TMMS-24. Los resultados se resumen en las tablas 1-4. Tal y como se puede observar, el coeficiente de alfa de Cronbach para las tres subescalas fue superior a un $\alpha = 0,85$. En concreto, α Atención = 0,850, α Claridad = 0.873 y α Regulación = 0,854. La prueba TMMS-24 muestra una fuerte validez y fiabilidad adecuada para evaluar la IE, obteniendo un total $\alpha = 0,878$.

Tabla 3. Fiabilidad de la escala de Inteligencia emocional (escala completa)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	24

Tabla 4. Fiabilidad de la subescala de Atención

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	8

Tabla 5. Fiabilidad de la subescala de Claridad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	8

Tabla 6. Fiabilidad de la subescala de Reparación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	8

Tabla 7. Porcentajes por sexo

SEXO					
Válido	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Hombre	6	28,6	28,6	28,6
	Mujer	15	71,4	71,4	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Los cuestionarios, observamos en la (Tabla 7) que fueron realizados a 6 hombres con un porcentaje de 28,6% y a 15 mujeres con un porcentaje de 71,4%, el número de participantes es un total de 21 sujetos y con estos dos porcentajes se completa la realización de todos los cuestionarios llegando al 100%.

Tabla 8. Correlaciones entre las dimensiones de la Inteligencia Emocional

Correlación entre las dimensiones					
	M	SD	Atención	Claridad	Reparación
Atención	2.84	1.14	1		
Claridad	1.84	1.29	0.68**	1	
Reparación	3.76	0.88	0.37**	0.49**	1

** La correlación es significativa al nivel 0.01

Tal y como se puede observar en la (Tabla 8), las tres dimensiones que forman la Inteligencia Emocional están correlacionadas de forma significativa (nivel 0,01) siendo además, de forma especialmente elevada para el caso de la correlación entre la Atención y la Claridad.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
ATENCIÓN	21	1,88	4,63	3,2798	,66251
CLARIDAD	21	2,50	5,00	3,9643	,75119
REPARACIÓN	21	2,50	5,00	4,0774	,72400
N válido (por lista)	21				

5. DISCUSIÓN

El objetivo de este trabajo era investigar la raíz del problema que existe sobre la inteligencia emocional, ya que como he dicho anteriormente, en los colegios los profesores no están preparados para abarcar todas las demandas emocionales de sus alumnos y ayudarles en los problemas que se les va presentando en la vida, puesto que el estado no invierte apenas en ellos.

No obstante, a pesar de que podemos confirmar que existe una correlación positiva y significativa para el constructo Inteligencia Emocional, no lo es para el caso de una de las dimensiones o ramas que forman el mencionado constructo (Atención).

Estos resultados apoyan estudios previos como por ejemplo, investigaciones que han concluido que poseer esta serie de habilidades facilita una mayor percepción de autoeficacia, mayor rendimiento y afrontamiento ante los múltiples conflictos que surgen en el entorno laboral y social (BarOn, Brown, Kirkcaldy, y Thome, 2000; Durán, Extremera y Rey, 2004; Limonero, Tomás Sábado, Fernández-castro y Gómez-Benito, 2004; Nikolaou y Tsaousis, 2002). De este modo, debido al aumento de la demanda de programas emocionales en la escuela y dada la importancia del papel del profesorado en su implantación, el objetivo de mi estudio ha sido el de analizar la Inteligencia Emocional percibida de varios docentes para saber la percepción que tienen respecto a sus habilidades emocionales.

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTA FORMATIVA

Este estudio aborda la Inteligencia Emocional y como hemos podido observar la inteligencia emocional tiene una importancia vital en nuestras vidas, ya que te da herramientas para mejorar tu aprendizaje social y emocional. Por lo tanto, cuanto a más edad temprana la desarrollemos, mejor para nosotros. Sin embargo, lo importante es que seamos conscientes de los beneficios que tenemos cuando desarrollamos nuestros propios recursos emocionales a la edad que sea. Así pues, cuando comprendemos lo que nos ocurre esto nos ayuda a tener acceso a identificar nuestros sentimientos y emociones para ponerles nombre y recurrir a ellas como medio para interpretar y orientar nuestra vida.

Por lo tanto, en este estudio se ha realizado una exploración inicial acerca de las necesidades de formación de docentes y futuros docentes con el objetivo de poder desarrollar un nivel de inteligencia emocional adecuado. Por consiguiente, una vez se hayan desarrollado programas para formar a formadores en torno a estas habilidades, y una vez se hayan validado experimentalmente los programas para el desarrollo de la inteligencia emocional en la escuela, como ya urgen algunos autores (Zeidner, Roberts y Matthews, 2002), estaremos preparados para prevenir, en parte, el burnout y

promocionar los resultados positivos predichos en el alumnado, tal y como he señalado anteriormente.

Por otra parte, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede afirmar que la IE parece aportar cierto grado explicativo en el ajuste socioescolar del alumnado, especialmente en lo que se refiere a rendimiento académico y conductas disruptivas en el aula. Además, se constata la necesidad de diseñar, aplicar y evaluar programas de intervención centrados en las habilidades o competencias de la IE con el objetivo de fomentar el crecimiento personal y facilitar el acceso al mundo laboral.

No dudo que todo ello repercutirá en una mejor calidad de la enseñanza y en unas mejores relaciones entre todos los grupos que componen el sistema educativo: familia, docentes, alumnos, autoridades y comunidad. Y como posible solución a esto los docentes podrían realizar unos cursos en los que hay una serie de sesiones que explicaré a continuación:

“Apoyo Emocional en las Aulas”

1ª Sesión: Identidad Emocional

- Presentación de nosotros, del programa, de ellos (quién soy, mi interés en la formación, quién era yo de niñ@ a los 3-8 años)
- ¿Qué son las emociones?
- Presentación de los participantes: Este soy yo, este es mi mundo.
- Mediatrix. Yo soy... Yo soy... (lo contrario que había dicho antes)
- **Conclusión:** La flexibilidad de actitud y emocional es la que me da libertad y salud.

Si como maestro me acepto y permito “errores” también se lo voy a permitir a mis alumnos. Las emociones siempre están con nosotros, es lo que nos hace humanos.

2ª Sesión

- Ronda inicial
- Este soy yo, este es mi mundo (lo que defino desde mi cabeza. Sé cada una de las partes del dibujo)
- Miradas: de ti me gusta...
- Conectar corporalmente. Respiración recorrida por el cuerpo. Como era yo con 6, 7, 8 años hablarlo en grupos. ¿qué tiene que ver con mi mundo ahora apoyándome con el trabajo del dibujo del mundo.
- De que me doy cuenta en grupo grande.

3ª Sesión

- Ronda inicial. Como estoy aquí y ahora. Ronda inicial. Expectativas.
- - Movimientos de activación (mover cuello, hombros, cadera, rodillas, pies). Abrir ojos y elegir pareja.
- Sentarse delante del otro y cerrar los ojos. Volver a abrir y notar presencia.
- Buscar la distancia para hablar y el otro escuchar. Nos fijamos más en cómo lo cuenta que en lo que cuenta. ¿cómo es mi experiencia de estar con los ojos cerrados? Cuando escucho tu voz me suena a...

4ª Sesión

- Ronda inicial.
- Apego.
- Rueda dentro y fuera. Hola, adiós, si, no,
- Diferenciar Obvio/ imaginario.

5ª Sesión

- Ronda inicial (si se quedó algo pendiente de la sesión anterior)
- Hacer parejas y hacer revisión de los cinco sentidos (oído, vista, olfato, gusto, tacto).
 - Empezamos con él es obvio que...
 - Seguimos con es obvio que e imagino que...
- Menor pensamiento, menor interpretación, menos creencias limitantes.

6ª Sesión

- Ronda inicial (si se quedó algo pendiente de la sesión anterior)
Comunicación: impersonal, yo, tu, nosotros, cuanto tu...yo o a mí, cuando yo...a ti.
- Recoger.
- Escucha activa: 4 por grupo. Padre, madre, hijo, observador (se encarga que se cumpla la consigna: que el que escucha recoge lo último que ha dicho el anterior. Parafraseo).
- Papeles: conciliador, autoritario, quejoso (no se dice, solo se activa).

7ª Sesión

- Ronda inicial.
- Contacto, expresión artística. Perfil silueta. Donde sitúo la alegría, tristeza, rabia y miedo.
- Emociones con las manos en pareja (miedo, tristeza, alegría...)

8ª Sesión

- Ronda inicial.
- Filas por orden de edad, altura, distancia a Castellón... (sin hablar).
- Dibujo a dos manos. Folio en tres trozos: primer trozo sin hablar, segundo trozo (antes de empezar hacer dos preguntas que se contesten en si/no como contestación al compañero) y un tercer trozo (hablar de nosotros un rato).
- Escucha activa (el otro se centra en las emociones. No dice nada). Cambio de pareja. Decir lo que me emociona mientras hablas.

9ª Sesión

- Ronda inicial.
- Etiquetas emocionales. Expresión en dos grupos. Puntos. (prejuicios, nuevas oportunidades).
- Sorpresa, felicidad, satisfacción, asombro, impotencia, preocupación, odio, alegría, amor, asco, enfado, rabia, serenidad, malestar, desasosiego, miedo, gratitud, entusiasmo, envidia, melancolía.
- Ronda final. Qué ha cambiado.

10ª Sesión

- Ronda inicial. Momentos agradables y desagradables del día.
- Cosas positivas, aceptables, buenas para las personas. Tres cosas que sabes hacer y venderlo el compañero a los otros. ¿cómo te sientes cuando el otro habla de ti?

11ª Sesión

- Los conflictos generan emociones hasta tal punto que pueden ser un grave obstáculo para su resolución positiva.
- A su vez, las emociones pueden generar conflictos.
- Hay, por lo tanto, una interacción permanente entre emoción y conflicto.
- Lo que nos afecta son tanto los hechos en sí como la forma que tenemos de valorar los hechos.
- Valoramos, interpretamos, evaluamos, etiquetamos los hechos en función de nuestro estado emocional, más que en función de un puro razonamiento.
- Cuenta el significado que los hechos tienen para mí.
- Evaluamos si la situación es irrelevante, positiva, negativa o incierta para nosotros y actuamos en consecuencia.
- Deseamos tener control de la situación. En esta evaluación intervienen el contexto, nuestras habilidades, nuestras creencias, la percepción subjetiva de la información percibida.
- Estrategias gestión conflicto: el poder del silencio.
 - La empatía.
 - Asertividad.
 - El poder de la palabra adecuada.
 - Saber perdonar.
 - Saber identificar la emoción preponderante.

12ª Sesión

- Gestión de la agresividad verbal.
- Reconocer la emoción del otro. Legitimizar.

13ª Sesión

- Propuesta de prácticas para alumnos.
- Trabajo con el miedo. Apoyar. Globos.

14ª Sesión

- Prácticas.

15ª Sesión

- Prácticas.

16ª Sesión

- Ronda de sensaciones- emociones.
- Que te doy, que te regalo, que te apporto de mí. (en zapatos)
- Qué he recibido, que me has dado, que te agradezco. (en abanico plegado).

VII. BIBLIOGRAFÍA

Berrocal, P. F. y Pacheco, N. E. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*, 19(3), 63-93.

Dueñas Buey, M. L. (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa.

Durán, A., Extremera, N. y Rey, L. (2004). Self-reported emotional intelligence, burnout and engagement among staff in services for people with intellectual disabilities. *Psychological reports*, 95(2), 386-390.

Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(16), 110-125.

Goleman, D. La inteligencia emocional en la empresa, 1998. México: Vergara.

Goleman, J. (1995). *Working theory: Critical composition studies for students and teachers*. Bergin & Garvey.

Jordan, P. J. y Troth, A. C. (2002). Emotional intelligence and conflict resolution: Implications for human resource development. *Advances in developing human resources*, 4(1), 62-79.

Limonero, J. T., Tomás-Sábado, J., Fernández-Castro, J. y Gómez-Benito, J. (2004). Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. *Ansiedad y estrés*, 10(1).

Legree, P. J. y Psotka, J. (2006). *Refining situational judgment test methods*. ARMY RESEARCH INST FOR THE BEHAVIORAL AND SOCIAL SCIENCES ARLINGTON VA.

Mayer, J. D., Panter, A. T., Salovey, P., Caruso, D. R. y Sitarenios, G. (2005). A Discrepancy in Analyses of the MSCEIT--Resolving the Mystery and Understanding Its Implications: A Reply to Gignac (2005).

Moral, M. I. J. y & Zafra, E. L. (2010). Inteligencia emocional y rendimiento escolar: estado actual de la cuestión. *Artículos en PDF disponibles desde 2007 hasta 2013. A partir de 2014 visítenos en www.elsevier.es/rfp*, 41(1), 69-80.

Nikolaou, I. y Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.

Pena Garrido, M. y Repetto Talavera, E. (2008). Estado de la investigación en España sobre Inteligencia Emocional en el ámbito educativo.

Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.

Servós, C. M. y Gil, M. I. S. (2008). Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*.

Sigal, S. (2002). *Intelectuales y poder en Argentina: la década del sesenta* (No. 316.344.32: 32). Siglo XXI de Argentina.

Valles, J., Rello, J., Ochagavía, A., Garnacho, J. y Alcalá, M. A. (2003). Community-acquired bloodstream infection in critically ill adult patients: impact of shock and inappropriate antibiotic therapy on survival. *Chest*, 123(5), 1615-1624.

Zeidner, M., Roberts, R. D. y Matthews, G. (2002). Can emotional intelligence be schooled? A critical review. *Educational psychologist*, 37(4), 215-231.

Zeidner, M., Shani-Zinovich, I., Matthews, G. y Roberts, R. D. (2005). Assessing emotional intelligence in gifted and non-gifted high school students: Outcomes depend on the measure. *Intelligence*, 33(4), 369-391.

VIII. WEBGRAFÍA

<http://www.aulaplaneta.com/2016/02/19/noticias-sobre-educacion/cinco-paises-y-sus-sistemas-para-evaluar-al-profesorado/>

<http://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2016/06/09/1140634/inteligencia-social-habilidad-esencial-futuros-profesionales.html>

<https://www.aboutespanol.com/que-es-la-inteligencia-emocional-2396388>

<http://www.capitalhumano.com.co/Gesti%C3%B3n%20del%20talento/como-ayuda-la-inteligencia-emocional-a-mitigar-el-sindrome-de-burnout-2-9968>

<http://inteligenciaenl.blogspot.com/2013/04/tmms-24.html>

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Fleischhacker-Ilma.pdf>

http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/5886/1/Bautista_Aranda_Nazaret_TFG_Psicologa.pdf

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/18142/1/TFG-N.438.pdf>

http://www.unilibrecali.edu.co/images2/revista-libre-empresa/pdf_articulos/volumen9-2/147-169%20Emociones%20e%20inteligencia.pdf

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13786/2/LAURA%20AGUILAR-TRABAJO%20DE%20GRADO-UMNG.pdf>